

ИННОВАЦИОН РАХБАР ИЖТИМОЙ – ПСИХОЛОГИК ФЕНОМЕН СИФАТИДА

Т.А.Нурабуллаев – таянч докторант

Ажиниёз номидаги Нукус давлат педагогика институтини

Таянч сўзлар: инновация, янгиликлар, модернизация, бошқарув, фаолият, раҳбар, новаторлик, креативлик, шахс, ижтимоий-психология, компетенция, лидер, ташаббускор, харизматик, трансформацион, етакчилик, самарадорлик.

Ключевые слова: инновации, новости, модернизация, менеджмент, активность, лидерство, инновации, креативность, личность, социопсихология, компетентность, лидер, инициативность, харизматичность, трансформация, лидерство, эффективность.

Key words: innovation, news, modernization, management, activity, leadership, innovation, creativity, personality, sociopsychology, competence, leader, initiative, charisma, transformation, leadership, efficiency.

Маълумки, замонавий раҳбарга хос инновацион хусусият - шахсининг новаторлик сифати ҳисобланиб, у орқали жамият ва давлат рағнак топади шунингдек, янгилаш ва янгилаш ҳаёт тарзи амалга оширилади. Ушбу долзарб вазифалар раҳбар шахслар фаолияти билан узвий боғлиқ саналиб, уни ижтимоий-психологик жиҳатдан тадқиқ этиш ўта аҳамиятли ҳисобланади. Қолаверса, инновацион етакчи раҳбар ва унинг бошқарув услуби, раҳбар шахсига хос характерологик хусусиятлар, новатор раҳбарга қўйиладиган талаблар, самарадор бошқарув тизими, ташаббускор раҳбар каби масалаларга бағишланган янги маҳаллий психологик тадқиқотлар, раҳбар кадрлар соҳасини қайта ислоҳ қилиш, жамият бошқарувини модернизация қилиш ишларида илғор ғоялар сифатида хизмат қилиши табиийдир. Шу жиҳатдан олиб қаралганда, мазкур мақола мавзуси ўрганилиш жиҳатдан ўта долзарб саналади.

Таъкид жоизки, замонавий раҳбар, муваффақиятли раҳбар, намунали менежер тушнчалари кўпроқ бошқарув психологияси ҳамда ташкилий психология доирасида тилга олинadиган феномен тушунчалар ҳисобланади. Бироқ, инновацион етакчи раҳбарга хос катор ўзига хос хусусиятларни, ижтимоий-психологик тадқиқотлар мазмунини ҳам учратиш мумкин.

Ҳозирга қадар бошқарувда раҳбар имкониятлари ва муваффақиятли раҳбар масалаларига оид харизматик, трансформацион, ўзгарувчан етакчилик, тузатувчан етакчилик каби ёндошувлар мавжуд бўлиб, уларда инновацион раҳбар ҳулқ-атворида хос кўллаб ижтимоий – психологик хусусиятлар мажмуи тавсифланган.

Тадқиқотчи В.Г.Грязева-Дошинскаянинг айтишича, инновацион раҳбар фаолияти психология учун янги тадқиқот ғояси саналиб, уни илк бор тадқиқ этган олимлар сифатида Дж.Каджери, Д.С.Дайл, Э.И.Лессер, Т.Л.Томас, А.Г.Вас, Р.Л.Дафт, Э.Д.Шейн ҳамда Д.К.Харрес кабиларни тан олиш мумкин[1:97]. Муаллифлар асосан, инновацион раҳбарнинг жамият ўзгаришларига бўлган муносабати ва янгиликларга мослаша олиш қобилияти масалаларига кўпроқ эътибор қаратишган. Мазкур тадқиқотларда инновацион раҳбар шахсини тавсифловчи махсус қобилиятлар, шахслик хусусиятлари, ҳулқ-атвор стратегияси, функционал соҳа, бошқарув ходими хатти-ҳаракатларини маданий жиҳатлари, бошқарув ва фикрлаш услуби, раҳбарга хос типологик сифатлар кабилар илмий ёритилган. Қуйида айрим олимларнинг муаммоси борасидаги изланишлари мазмунини ёритишга ҳаракат қиламиз.

П.С.Глухова ҳам инновацион раҳбар фаолиятининг ўзига хосликлари борасида тадқиқотлар олиб бориб, унга шундай таъриф беради[2,74]: “инновацион раҳбар ташкилотдаги ўзгаришларни тўлиқ қўллаб-қувватлайди, ташки содир бўлаётган ўзгаришлар учун жавобгарликни ўз зиммасига олиб, ишни бажаришда ўз жасоратини намойиш этади. Шунингдек, бошқалар томонидан берилган таклиф ва мулоҳазаларни қабул қилувчи, уларни қайта ишловчи шахсдир. олишга тайёрлигига жасорат ва ишонччи намойиш этади. Демак, бундай раҳбарлар қайси соҳа бўлмасин доим янгиликни истовчи, уни қўллаб –қувватловчи, новатор шахслардир.

Юқоридаги фикрлардан фарқли ўлароқ, инновация мойил раҳбарлар олдиндан стратегиялар тузувчи ва уларни ўз вақтида қўллаб олувчи кишилардир. Н.В.Городникова айтишича, янгиликлар ва ўзгаришларни яратадиган раҳбарлар ижтимоий фаолдир. Улар зарурат туғилишидан олдин ҳаракат қилиб улгурадилар. Яъни улар кимдандир ғоя ёки ёрдам кутиб ўтиришмайди [3:15]. Шунинг учун ҳам, уларнинг фаолияти муваффақиятли яқунланади. Мазкур мулоҳазалардан шу нарса маълум бўладики, раҳбар фаолиятининг самарадорлиги бу ундаги интуиция қилиш қобилияти билан ҳам чамбарчас боғлиқдир. Интуиция бу – олдиндан бирор янгилик ёки ютуқ имкониятларини кўра олиш қобилияти саналади.

Айрим манбаларда, инновацион раҳбарга хос ғайри оддий ижтимоий –психологик сифатлар мавжудлиги таъкидланади. Мисол учун, Р.Л.Дафтининг тадқиқотларида келтирилишича, инновацион раҳбар бу – ғайри оддий ҳаракат қилувчи, носантдарт фикрловчи, ёрқин ишларга қодир, янги маданиятга тез мослаша олувчи, ижодкорликни қўллаб – қувватловчи, бошқаларни муваффақият сари етакловчи шахсдир [4:216]. Демак, замонавий раҳбар учун ностандар фикрлаш, ҳаракат қилиш муҳим саналиб, у муваффақиятнинг таъминловчи психологик шарт-шароитлардан бири ҳисобланади.

И.В.Коневнинг сўзларига кўра, инновацион ишларни ташкил қилиш учун раҳбар шахсида қуйидаги қобилиятлар шарт ҳисобланади [5:14]:

- Ҳар қандай ташки ўзгаришларга тезкор жавоб бериш қобилияти;
- Бошқарув тизимини соддалаштири олиш;
- Вазифаларни амалга ошириш вақтини қисқартири олиш;
- Гуруҳ аъзоларининг таклифлари ва тавсияларига эътиборли бўлиш;
- Гуруҳнинг барча иштирокчилари ўртасида илик муносабатлар ўрната олиш;
- Ёнг истеъдодли ходимларни бир гуруҳдан бошқасига ўткази олиш қобилияти.

Юқорида келтирилган таснифлар мазмунини шу нарса маълум бўладики, бўлажак раҳбар кадрлар шахсида вазиятларни тез идрок қилиш, қўл остидаги ходимларни бошқара олиш, истеъдодли ходимларни ажрата олиш каби қобилиятлар шаклланган бўлиши лозим саналади.

Кўпчилик тадқиқотчиларнинг айтишича, инновацион раҳбар фаолиятини тадқиқ этиш учун аввало, инновацион фаолият тушунчаси мазмунини аниқлаштириб олиш лозим. Л.Н.Оголевойнинг таърифида, инновацион фаолият - бу илмий изланишлар, янги турдаги маҳсулотларни яратиш, асбоб-ускуна ва меҳнат объектларини такомиллаштириш, технологик жараёнлар ва ишлаб чиқаришни тўғри ташкил этиш, ходимлар ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг динамик характерини тушуна олиш, фан ва техниканинг сўнгги ютуқлари тўғрисида маълумотларга эга бўлиш, илмий-техник тараққиётни режалаштири олиш, иқтисодий ислохотлар ва имтиёزلарни такомиллаштири олиш ҳамда иш жойида самарадорликка олиб келиб келувчи чора-тадбирларни

ташқил эта олиш каби қатор компетенцияларни ўз ичига олган фаолият туридир [6:132].

И.В.Афонинга кўра, раҳбар томонидан инновацион ҳаракатларни амалга ошириш зарурати сифатида қуйидаги вазиятлар ажратилади [7:85]:

- Мажбурий;
- Адаптив;
- Инқирозли
- Қарама-қарши бошқарув ва ҳоказо.

Юқоридаги мулоҳазадан фарқли ўлароқ, намунали ҳамда новатор раҳбар шахсига тегишли ўзига хос ижтимоий-психологик хусусиятлар фарқланиб, нинг таснифича улар қуйидагилар саналади:

– Режалаштириш ва тахмин қилиш, қарорлар қабул қилиш, ижрочилар учун мақсад ва вазифаларни белгилаш;

– Қуйи одамлар ва жамоаларнинг биргаликдаги фаолиятини ташқил этиш ва мувофиқлаштириш;

– Бошқариш, ва авторизация қилиш;

– Ўз жамоасида ижобий психологик иқлимини шакллантириш;

– Қўл остидаги ходимларга психологик ва ижтимоий-психологик таъсир эта олиш;

– Ходимларнинг ақлий саломатлигини сақлаш ва руҳий ва соматик касалликларининг олдини олишни ташқил этиш;

– Ташкилотда психологик ишларни олиб бориш – яъни унга муҳтож бўлганларга психологик ёрдам кўрсатиш, шунингдек психологик диагностика, амалий психолог томонидан олиб бориладиган психодиагностика ишларини назорат қилиш ва ҳоказо.

Бизнингча, юқорида келтирилган психологик сифатлар билан бирга, ҳар қандай раҳбар шахс учун қуйидаги фазилатлар ҳам муҳим ҳисобланади:

1. Ижтимоий-ахлоқий фазилатлар: ижтимоий ва шахсий мотивларнинг уйғунлиги, ижтимоий масъулият, бурч ҳисси, мажбуриятларни бажаришдаги аниқлик ва интизомлилик;

2. Интеллектуал фазилатлар: тезлик, мослашувчанлик, мустақиллик ва танқидий тафаккур, креатив фикрлаш, ўз-ўзини назорат қила олиш;

3. Ташкилий ва бошқарув фазилатлар: талабчанлик, бўйсунувчиларга ҳурмат ва ҳушмуомалалик, сўзга содиқлик, бошқарув, ҳиссий ва ихтиёрий барқарорлик;

4. Коммуникатив фазилатлар: юқори даражада ва ҳақиқий ўзини ўзи англаш, ўзига ишонч, ўзини ўзи англаш, ўзини ҳурмат қилиш, ҳазил туйғуси, саводхонлик, нутқнинг аниқлиги ва экспрессивлиги ва ҳоказо.

Инновацион бошқарув фаолияти ўзига хос мураккаб фаолият сифатида, икки асосий жиҳат билан характерланади:

– Биринчи навбатда, ушбу жараён ижтимоий эҳтиёжлар даражасининг ошиши билан тавсифланиб, унда бошқарув ва хизмат вазифаларини бажаришни такомиллашган усуллари эътиборга олинади. Яъни жамиятни мураккаб ижтимоий-иқтисодий ислохотлар орқали ривожлантиришга қаратилган, янги илмий билимларни яратиш, бошқаларга тарқатиш ва уларни амалиётда қўллаш орқали янгиланишга эришишдир;

– Иккинчидан, бу фаолият ишлаб чиқаришнинг инновацион салоҳиятини ташқил этувчи элементлар тўпламидан фойдаланиш саналиб, у ташкилотдаги самарали иш тизими, муваффақиятли бошқарув усули, раҳбар ва ишчилар ўртасидаги ўзаро ҳамкорлик алоқаларининг ижобий кўриниши кабилар билан тушунтирилади. Демак, жамият ҳаётида ижтимоий эҳтиёжларнинг ортиши ва ташкилотда яратилган

самарали иш тизми кабилар ишда муваффақиятнинг таъминловчи психологик омиллардир.

Айрим тадқиқотларда инновацион раҳбарга хос хусусиятларни тушунтиришда кабий компетенлик тамойили орқали ёндашиш ҳолатларини кўриш мумкин. А.К.Маркова касбий компетентликнинг қуйидаги турларини ажратади [8,9]:

– Махсус компетенция - жуда юқори даражада касбий профессионализмга эга бўлиш, яъни кейинги касбий истиқболни кўра олиш қобилияти. Бундан ташқари ушбу компетенция шахснинг ишлаб чиқариш жараёнидаги режалаштириш қобилиятини, компьютер билан ишлаш, техник ҳужжатларни юқори савияда ўқиш қобилиятларини ҳам қамраб олади;

– Ижтимоий компетенция - биргаликдаги касбий фаолият, ҳамкорликка, гуруҳий ишлашга устунлик, шунингдек, касбий фаолият натижалари учун юқори ижтимоий жавобгарликка эга бўлиш;

– Шахсий компетенция - касбий фаолиятда ўзини намоён қилиш ва ўзини ўзи ривожлантиришга эгалик. Шунингдек, ушбу компетенция шахсдаги ўз ишини режалаштириш, уни бошқариш ва тартибга солиш, мустақил равишда қарор қабул қилиш қобилияти, инновацион ечимларни топиш қобилияти назарий ва амалий фикрлаш, муаммоларни кўриш қобилияти кабиларни ҳам қамраб олади.

– Индивидуал компетенция – касбий фаолиятда шахснинг ўзини ўзи англаши ва ривожланиши, касбий ўсишга тайёрлик, ўз-ўзига ишонч, юқори мотивация, ўзини ҳимоя қилиш қобилияти, вақтни ва кучни тўғри тақсимлай олиш, фидокорна ишлашга асосланган қобилият. Муаллифнинг мазкур мулоҳазаларига кўра, юқоридаги компетентлик турлари инсоннинг тўсатдан мураккаб шароитлардаги ишлаш фаолиятида, ва уни бажариши жараёнида намоён бўлади. Айниқса, бу ҳолат бўлажак офицерларнинг келгусидаги хизмат фаолиятида яққол намоён бўлади. Бў эса, ўз-ўзидан касбий компетентлик тушунчасини ўқитувчилик касби орқали тадқиқ этиш заруратини ҳам юзага келтиради.

Психолог Л.А.Балакиреванинг таъкидича, шахсда етакчилик қобилиятини таъминловчи қуйидаги психологик оқмонентлар мавжуд [9:56]:

– Диққатни бошқариш - раҳбар натижа, мақсад ёки ҳаракатни ўз ҳамкасбларига жозибали кўринишда тақдим этади;

– Маълумотларни етказиб бериш қобилияти - етакчи режаларнинг маъносини гуруҳнинг ҳар бири тушуниши ва маълумлаши учун аниқ етказиш;

– Бошқаларда ишонч ҳиссини уйғота олиш;

– Ўзини ўзи бошқара олиш қобилияти - раҳбар доимий равишда ўз устида, айниқса, ўз шахсий фазилатлари устида ишлаши лозим. Ана шунда, улар айрим хусусиятлар касбий аҳамиятли фазилатларга айланади ва бу фаолиятнинг муваффақияти учун катта ёрдам беради.

Хулоса қилиб айтганда, таҳлил этилган назарий ёндашувлар мазмунида, инновацион раҳбарга хос қатор психологик хусусиятлар креативлик, новаторлик, ташаббускорлик, ижтимоий фаоллик, ўз-ўзини ривожлантириш, касбий компетенция, психологик компетенция, интеллект, социал интеллект, эмоционал интеллект кабилар қайд этилиб, уларни тадқиқ этиш замонавий раҳбар ва унинг ижтимоий-психологик хусусиятларини тушунтиришда кенг хизмат қилади. Қолверса, инновацион хусусият раҳбар фаолиятининг самарадорлигини таъминлаб, нафакат унинг ўзи учун, балки жамият ва давлат учун ҳам кенг имкониятларга эришишнинг муҳим омили ҳисобланади.

Адабиётлар

1. Грязева-Добшинская В.Г. Инновационное лидерство: социально- психологическая программа для менеджеров. // Социальная психология творчества. Сборник научных трудов. – Челябинск: ЮУрГУ, 2007. – С. 200 – 207.

2. Глухов П.С. Управленческие ориентации и стили лидерства менеджеров организаций с разной степенью инновационного развития. // Вестник ЮУрГУ. – Серия «Психология». 2010. Вып. 9. -С.74-78.

3. Городникова Н.В. Индикаторы инновационной деятельности: 2014. Статистический сборник / Н.В. Городникова, Л.М.Гоцберг, И.А.Кузнецова и другие. – М.: НИУ «ВШЭ», 2014. –С.472.
4. Дафт Р.Л. Уроки лидерства / Р.Л. Дафт. -М.: “Эксмо”, 2006. –С.480.
5. Конев И.В. Инновационная готовность персонала организации: диагностика и пути повышения: Автореферат дис. на соискание ученой степ, канд. социол. наук. –Белгород: 2001. –С. 25.
6. Оголева Л.Н. Инновационный менеджмент. -М.: “Инфра-М” 2001. –С.238.
7. Афонин И.В. Инновационный менеджмент. -М.: Гарда-рики, 2007. –С. 223.
8. Маркова А.К. Психологические проблемы повышения квалификации. Ж. «Педагогика», 1992. – С. 9 -10.
9. Балакирева Л.А. Психология профессионального успеха. / Л.А.Балакирева, Н.А.Даниличева. СПб.: ЛСП, 1998. –С.144.

РЕЗЮМЕ

Мазкур мақола инновацион раҳбар ижтимоий-психологик феномен сифатида мавзусига бағишланган. Шунингдек, мақола матнида инновацион раҳбар шахсига ҳос қатор ижтимоий-психологик сифатлар, инновация ва жамият тараққиоти, бошқарув амалиёти ва унинг самарадорлиги, кундалик ўзгаришлар ва раҳбар имкониятлари, замонавий раҳбарга ҳос ташаббускорлик, ижтимоий фаоллик, самарали бошқарув қобилияти, ҳуқ-атвор стратегияси каби масалалар ҳам, илгор ижтимоий-психологик концепциялар орқали кенг ёритилган.

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена теме инновационного лидерства как социально-психологического феномена. В статье также обсуждается ряд социально-психологических качеств инновационного лидера, инновации и социальное развитие, практика управления и ее эффективность, ежедневные изменения и возможности лидерства, современная лидерская инициатива, социальная активность, эффективные управленческие навыки, поведенческая стратегия через продвинутые социально-психологические концепции.

SUMMARY

The article is devoted to the topic of innovative leadership as a socio-psychological phenomenon. The article also discusses a number of socio-psychological qualities of an innovative leader, innovation and social development, management practice and its effectiveness, daily changes and leadership opportunities, modern leadership initiative, social activity, effective management skills, behavioral strategy through advanced socio-psychological concepts.

O'SMIR YOSHDAGI O'QUVCHILARDA SHAXS SIFATLARINING SHAKLLANISHI

Q.Yusupov – katta o'qituvchi

Qoraqalpog'iston Respublikasi Xalq ta'limi xodimlarini qayta tayyorlash ularning malakasini oshirish hududiy markazi

Tayanch so'zlar: inson, shaxs, o'smir, rivojlanish, taraqqiyot, xulq-atvor, ijtimoiylashuv, krizis, muloqot, ta'lim-tarbiya faoliyat, obyektiv, subyektiv, maqom, o'quv, mehnat.

Ключевые слова: человек, личность, подростковый возраст, развитие, прогресс, поведение, социализация, кризис, общение, образование, деятельность, объективный, субъективный, статус, образование, работа.

Key words: person, personality, adolescence, development, progress, behavior, socialization, crisis, communication, education, activity, objective, subjective, status, education, work.

Insonning shaxs sifatida tavsiflanishining muhim psixologik lahzasi uning dinamik xususiyatlari hisoblanib, jamiyatdagi maqomi (iqtisodiy, siyosiy, huquqiy, g'oyaviy negizga bog'liq, ya'ni uning jamiyatda egallagan o'rni, nufuzi, mavqei (bilan belgilanadi) orqali ifodalanadi. Ushbu maqom negizida esa hamisha uzluksiz ravishda o'zaro aloqalar tizimi yotadi. Inson bajarishi lozim bo'lgan guruhviy faoliyat va turmushga, kasb-hunarga aloqador, ya'ni, oiladagi hamda jamoadagi rolning ijtimoiy funktsiyasi, uning muayyan maqsadga, qadriyatga, ma'naviyatga yo'nalganligi, shaxsni faollashtiradi, natijada u barcha jabhalarda ishtirok etish imkoniyatiga ega bo'ladi. Maqom, rol, qadriyatga yo'nalganlik shaxs xususiyatlari, sifatleri, fazilatleri, xosiyatlari va xislatlarining birlamchilarini tashkil etadi, uning tuzilishida asos bo'lib xizmat qiladi. Shaxsning tavsifi faoliyat, xulq motivatsiyasi xususiyati va ijtimoiy fe'l-atvor (oddiy stereotipdan tortib, to xalq donishmandligi namunalari) tuzilishini belgilab, uning tarkibidan ikkilamchi alomatlar, belgilar sifatida joy egallaydi. Shaxsning birlamchi va ikkilamchi sifatlarining o'zaro tasirini birlashtiruvchi yuksak samara tarzida inson xarakteri va mayllari yuzaga keladi. Insonning shaxs xislatlarini rivojlantiruvchi, ularni takomillashtiruvchi va barqarorlashtiruvchi asosiy shakl uning jamiyatdagi hayot yo'li, muayyan iz qoldirishi va ijtimoiy tarjimai holi hisoblanadi. Shaxsning xalqiga qilgan xizmati uning e'zozlanishiga, hattoki milliy ma'naviy boylik, tafakkur gulshani va sarchashmasi darajasiga ko'tarilishi mumkin [1:116].

Insonning faoliyat subyekti sifatidagi asosiy tavsiflari qatoriga uning bu sohada taraqqiyotning mahsuli-ongi (obyektiv faoliyatning innkosi sifatida (va faoliyati) voqelikning o'zgartiruvchisi tariqasida) kiradi. Inson amaliy faoliyatning subyekti tarzida uning shaxsiy fazilatleri va xislatlarini tavsiflabgina qolmaydi, balki mehnatning texnik vositalari va texnologiyasi, ularning kuchaytiruvchanlik, tezlashtiruvchanlik va yaratuvchanlik

funktsiyalari sifatida yuzaga keladi. Amaliy faoliyat umuminsoniy va yakka shaxs tajribasining bir qismi tariqasida, egallanilgan, o'zlashtirilgan, puxta tajribadan foydalanish singari namoyon bo'ladi. Nazariy faoliyatning subyekti bo'lmish inson o'zining bilimlari, kasbiy ko'nikmalari, aqliy malakalari bilan tavsiflanadi, qaysiki ular o'ziga xos alomatlar tizimi bilan bevosita bog'liqdir. Aqliy faoliyat ijodiyot darajasiga o'sib o'tishi natijasida ijodiy mahsullar yangiliklar, qonuniyatlar vujudga keladi va jamiyat taraqqiyotini harakatlantiruvchi kuchiga aylanadi. Ajdodlar merosi va avlodlar salohiyati mahsullarining uzviy boglanishi nazariy va amaliy faoliyatning o'zaro uyg'unlashuvini taqozo etadi, vaholanki, har ikkala faoliyat turida ijodiylik alomati, mahsuli ishtirok qiladi, fan va texnika rivojini ta'minlaydi. Faoliyat tajribalar bilan uzviy bog'lansa, uning samaradorligi, maqsadga yo'nalganligi, amalga oshish imkoniyati yuksak bosqichga ko'tariladi [1:117].

O'smirlik davri maktab va boshqa ta'lim maskanlarida o'qish davrlariga to'g'ri keladi. Bu davrdagi etakchi faoliyat o'quv faoliyati bo'lib, unda bola bilim olish bilan bog'liq, malaka va ko'nikmalarni o'rnatishdan tashqari, shaxs sifatida ham muhim o'zgarishlarga yuz tutadi. O'smirlik davri eng murakkab va shu bilan birga muhim taraqqiyot bosqichidir. Ilk o'smirlik 11-13 yoshni, katta o'smirlik 14-15 yoshlarni o'z ichiga oladi. Bu davrning eng muhim hislati shundan iboratki, u bolalikdan o'spirinlik, kattalikka, yoshlikdan etuklikka o'tish davridir.

O'smirlarning ota-onasi, kattalar bilan qiladigan muloqoti ularning katta bo'lganlik hissi asosida tuzilgan bo'ladi. Ular kattalar tomonidan qilinadigan haq-huquqlarini cheklashlariga, qarshilik va e'tirozlariga qattik qayg'uradilar. Lekin shunga qaramasdan, u muloqotda kattalarning qo'llab-quvvatlashlariga ehtiyoj sezadilar. Birgalikdagi faoliyat o'smirlar kattalarni yaxshiroq tushunishlari uchun yordam beradi. O'smir o'zida bo'layotgan o'zgarishlar, uni tashvishga solayotgan